

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa salah satu tujuan utama dari Negara Indonesia adalah menciptakan suatu kehidupan berbangsa dan bernegara yang adil dan sejahtera demi mewujudkan suatu keadilan sosial, dengan cara pemenuhan hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi seluruh rakyat Indonesia.¹Sempitnya ruang lingkup pekerjaan menjadi salah satu faktor utama yang selalu menjadi keluhan rakyat. Tidak semua penduduk Indonesia bisa mendapatkan pekerjaan.

Sejalan dengan adanya tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia dalam kelangsungan hidupnya. Pekerja/buruh dianggap menjadi pilihan yang dapat dikerjakan karena dalam setiap perusahaan yang melakukan sebuah kegiatan industrial pasti membutuhkan tenaga pekerja atau buruh untuk menjalankan kegiatan usahanya.

Ketenagakerjaan berasal dari kata dasar “tenaga kerja”, ditambah awalan “ke” dan akhiran “an”. Dengan demikian, ketenagakerjaan berarti hal-hal yang berkaitan dengan tenaga kerja.²

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam Bab 1 Pasal 1 Angka 1 dinyatakan bahwa, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.³ Hal ini telah sesuai dengan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dari tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu

¹ Undang- Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

² H. Zaeni dkk, /Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia/, (Jakarta: Kencana, 2019), hlm.

1

³ Soedarjadi, /Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia/, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008), hlm. 52.

melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan /atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Di samping peraturan di atas, sebagaimana layaknya sumber dari hukum lainnya, sumber hukum ketenagakerjaan juga bersumber dari:

a. Kebiasaan

Kebiasaan merupakan perbuatan manusia yang dilakukan berulang-ulang dalam hal dan keadaan yang sama. Bila suatu perbuatan manusia telah diterima oleh masyarakat sebagai suatu kebiasaan, dan kebiasaan ini selalu berulang kali dilakukan, sehingga perbuatan yang berlawanan dengan kebiasaan itu dirasakan sebagai pelanggaran (perasaan hukum), maka dengan demikian timbullah suatu kebiasaan yang dipandang sebagai hukum.

Utrecht menyatakan,⁴ “Hukum kebiasaan adalah himpunan kaidah-kaidah yang biarpun tidak ditentukan oleh badan-badan perundang-undangan dalam suasana *werkelijkheid*” (kenyataan) ditaati juga, karena orang sanggup menerima kaidah-kaidah itu sebagai hukum dan ternyata kaidah-kaidah tersebut dipertahankan oleh penguasa-penguasa masyarakat lain yang tidak termasuk lingkungan badan-badan perundang-undangan.

b. Yurispredensi/ Putusan

Secara umum yang dimaksudkan dengan yurisprudensi, yaitu putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, yang memutuskan suatu persoalan yang belum ada pengaturannya pada sumber hukum yang lain.

Dalam hukum ketenagakerjaan, semenjak diberlakukannya Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap (in kracht) akan menjadi dasar hukum bagi hakim untuk memutus perkara serupa.

⁴ Utrecht (Dalam Suroso, 2006: 152), dipetik dari H. Zaeni Asyhadie dan Arief Rachman, Pengantar Ilmu Hukum, Cet. III, PT. RadjaGrafindo Persaada, Jakarta, h. 104.

c. Perjanjian

Perjanjian merupakan suatu peristiwa di mana pihak yang satu berjanji kepada pihak yang lain untuk melaksanakan atau tidak melaksanakan suatu hal, sehingga pihak-pihak yang mengadakan perjanjian tersebut terikat oleh isi perjanjian yang mereka buat.

Dalam kaitannya dengan sumber hukum yang ini (perjanjian), ciri khas dari hukum ketenagakerjaan/ perburuhan, yaitu:

1. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
2. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
3. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara sertifikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

d. Traktat/ Perjanjian Internasional

berkaitan dengan traktat memang Indonesia tidak pernah membuat perjanjian dengan negara lain berkaitan dengan ketenagakerjaan. Namun perlu diperhatikan bahwa Indonesia telah meratifikasi beberapa konvensi ILO⁵ yang bisa juga dijadikan sumber hukum.

Convensi tersebut adalah:

1. Convention No. 98 tentang hak untuk berorganisasi dan berunding bersama.
2. Convention No. 100 tentang pengupahan yang sama bagi buruh lelaki dan perempuan yang mengerjakan pekerjaan yang sama nilainya.
3. Convention No. 120 tentang Hygienes dalam perniagaan dan kantor-kantor.

⁵ <https://marissahutabarat.wordpress.com/.../international-labour-orgazation>.

e. Doktrin/Pendapat para Sarjana

Mengenai pendapat para ahli hukum pernah dikenal pendapat umum yang menyatakan bahwa orang tidak boleh menyimpang dari *Communis Opinio Doctorum* (Pendapat umum para sarjana). Oleh karena itu, maka pendapat para sarjana (doktrin) mempunyai kekuatan mengikat sebagai sumber hukum.

Pendapat para ahli-ahli ini dapat digunakan sebagai landasan untuk memecahkan masalah-masalah yang langsung atau tidak langsung berkaitan satu sama lain.

Untuk memenuhi suatu kebutuhan di dalam masyarakat faktor tenaga kerja harus diperhatikan. Dimulai dari proses pembinaan, pengarahan dan perlindungan tenaga kerja untuk menciptakan proses pembangunan dan kesejahteraan. Ditambah lagi dengan jumlah penduduk yang sangat besar, itu merupakan salah satu modal yang sangat penting.

Pada hukum ketenagakerjaan, kedudukan para pengusaha dan pekerja secara yuridis adalah sama, sedangkan secara sosiologis pada suatu kondisi tertentu kedudukan antara buruh dengan pengusaha tidak sama dan seimbang, sehingga seringkali buruh berada di posisi yang lemah.⁶ Tenaga kerja dibagi menjadi 2 (dua) bagian, yaitu tenaga kerja tetap dan tenaga kerja tidak tetap yang muncul dari kesepakatan perjanjian kerja yang dibuat.

⁶ Fenny Natalia Khoe, /Hak pekerja yang sudah bekerja namun belum menandatangani perjanjian kerja atas upah/ ditinjau berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.2 Nomor 1, 2013, hal 33